

Araştırma Makalesi

Sessiz İstifa Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi

Yusuf KARAŞİN

*Sorumlu Yazar, İstanbul Gedik Üniversitesi, Gedik MYO
yusuf.karasin@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4594-9290*

Mesut ÖZTIRAK

*İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
mesutoztirak@esenyurt.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4828-7293*

Öz

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sessiz istifa tutumlarını ölçen psikometrik bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda 473 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Katılımcılardan veriler hem çevrimiçi hem de yüz yüze toplanmıştır. Ölçek, kavramsal yapının oluşturulması, bu kavramsal yapıdan soru taslağının oluşturulması, uzman görüşünün alınması, pilot çalışma yapılması, test-yeniden test güvenilirliğinin yapılması aşamalarından sonra katılımcılara uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde IBM SPSS ve AMOS paket programlarından yararlanılmıştır. Elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda 3 boyut ve 34 faktörden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Geliştirilen ölçeğin sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Geliştirilen ölçeğin tüm sektörler için kullanılabileceği önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Sessiz istifa, tutum ölçeği, ölçek geliştirme, sağlık çalışanları

Jel Sınıflandırma Kodları: I18, M10, M12

Development of Quiet Quitting Attitude Scale¹

Abstract

The aim of this study is to develop a psychometric measurement tool that measures the silent resignation attitudes of healthcare professionals. For this purpose, 473 healthcare workers were reached. Data were collected from participants both online and face-to-face. The scale was applied to the participants after the stages of creating the conceptual structure, creating a question draft from this conceptual structure, obtaining expert opinion, conducting a pilot study, and testing-retest reliability. IBM SPSS and AMOS package programs were used to analyze the collected data. Explanatory and confirmatory factor analysis was applied to the obtained data. As a result of the analysis, a scale consisting of 3 dimensions and 34 factors was obtained. It was concluded that the developed scale is a scale that can be used to measure the attitudes of healthcare professionals towards silent resignation. It is suggested that the developed scale can be used for all sectors.

Keywords: Quiet quitting, attitude scale, scale development, healthcare professionals

JEL Classification Codes: I18, M10, M12

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 08.06.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 25.12.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Karaşin, Y. ve Öztirak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (4), 1443-1460. DOI: 10.18074/ckuiibfd.1311522.

1. Giriş

2019 yılının Aralık ayında ilk kez Çin’de görülen Covid-19 çok da uzun bir süre geçmeden tüm dünyayı etkileyen pandemi haline gelmiştir. Pandemiden kaynaklı birçok sektörde ciddi oranda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler arasında yer alan durumlardan birisi de iş hayatında bazı sektörler için ilk kez, bazı sektörler için ise daha yoğun bir biçimde uzaktan çalışma yönteminin hayata geçirilmesidir. Sağlık, sosyal ve psikolojik açıdan covid-19 pandemisi sürecinde çöküş yaşayan çalışanlarda ise işe odaklanamama, çalışmış oldukları kuruma aidiyet hissiyatında azalma gibi durumlar meydana gelmiştir. Bu durum ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere pek çok ülkede kendisini büyük istifa olarak göstermiştir. Büyük istifada çalışanlar tarafından işlerinden toplu halde istifa etme eyleminde bulunma söz konusudur. Bunun olabilmesi için, çalışanın kendisine başka bir iş bulması gerekmektedir. Çalıştığı kurumdan ayrılmak istemesine rağmen maddi vb. gibi sebeplerden dolayı işinden ayrılamayan çalışanlar ise büyük istifa yerine, sadece kendisine verilen işi yapıp, hiçbir inisiyatif almama yolunu tercih etmiştir. Bu durum da zamanla kendisine sessiz istifa denilen kavram haline gelmiştir. Sessiz istifada çalışanlar tarafından iş bırakma eyleminde bulunulmaz, sadece kendisine verilen ve temel olarak istenen işler yapılır. Bunu da en asgari düzeyde yapmak için çaba sarf edilir. Bu durumun çalışanlar açısından çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler; maddi yetersizlik, mobbinge uğramışlık hissiyatı, tükenmişlik vb. durumlar olarak sayılmaktadır. Sessiz istifa tutumunu sergileyemeyecek sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Bu durumun da temel sebebi , sağlık hizmetlerinin tam gün esaslı olarak 7/24 hizmet vermesidir. Covid-19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki dönemde de çok uzun süreler çalışan, çalıştığının karşılığını maddi olarak alamadığını hisseden sağlık çalışanlarının ise sessiz istifa tutumunu sergilemesinin olağan olduğu söylenebilmektedir. Bu durumdan dolayı da sağlık çalışanlarının sessiz istifa tutumlarının alana kazandırılması önem arz etmektedir. Bu durum da bu çalışmanın yegâne özelliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarının alanyazına ölçek geliştirme yoluyla kazandırılması amaçlanmaktadır.

2. Literatür Taraması

Çalışanların acımasız iş koşullarından bıkmalarıyla birlikte covid-19 pandemisi kaynaklı kısıtlamalar kalktıktan sonra ABD merkezli olmak üzere birçok ülkede çeşitli işletmelerde çeşitli görevlerde hizmet veren çalışanların işlerinden istifa etme durumu gerçekleşmiştir. Bu durum alanyazında büyük istifa olarak adlandırılmaktadır. Büyük istifada çalışanın gidecek başka bir işi olması ve mevcut işinden memnun olmaması durumu söz konusudur. Yaşamın idamesi için çalışmak durumunda olan çalışanların içerisinde farklı bir işletmeye geçiş imkânı bulamayanlar ise sadece kendilerine verilen işleri yapıp resmi olmayan yoldan bir isyan hareketinde bulunmaya başlamıştır. Bu duruma zamanla sessiz istifa ismi verilmiştir (Güler, 2023).

Sessiz istifa kavramı ile ilgili ilk tanımlama 2009 yılında Mark Boldger tarafından ortaya atılmıştır (Yıkılmaz, 2022). Aslında çalışanın işinden olmamak kadar çalışması fikrinin çok da yeni bir tarihi yoktur. Tarihin eski zamanlarından beri çalışanların içerisinde sadece kendisinden istenenin asgarisini gerçekleştiren çalışanlar ile karşılaşmak mümkündür. Ancak bu duruma yönelik tepkilerden etkili olanı sosyal medya araçlarından birisi olan TikTok sayesinde viral olan bir video sayesinde ortaya çıkmıştır. Zamanla birçok sosyal medya kanalında sessiz istifanın ne anlama geldiğini içeren videoların sayısında artış görülmüştür. Böylece kavram popüler hale gelmiştir (Aydın ve Azizoğlu, 2022).

Sessiz istifa kavramı, çalışanın sadece kendi görev tanımıyla ilgili işi yapması başka bir iş ve işlem için faaliyette bulunmaması şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın işletmeye karşı sessiz bir isyanını ifade etmektedir. Bu kavram özellikle covid-19 sürecinde daha popüler hale gelmiştir. Bu süreçte iş yaşamında da birçok değişim yaşanmıştır. Yaşanan bu değişimlerin başında, pandeminin etkisini azaltmak amacıyla uzaktan çalışma sisteminin iş yaşamında pek çok sektör için ilk kez, daha önceden uygulanan işletmeler için ise daha sık düzeyde uygulanması gelmektedir. Covid-19 pandemisinin getirdiği sınırlılıklar kalkınca işletmeler kendi düzenlerine dönmeye çalışsalar da bu konuda başarılı olunamayan durumlar olmuştur. Özellikle ABD başta olmak üzere pek çok ülkede sosyal medyanın da etkisiyle iş, yaşamın değil hareketi hayata geçmiş ve çalışanlarının büyük istifa diye tabir edilen eylemleri zamanla kendisini iş yaşamında yeni bir kavram olan sessiz istifaya bırakmıştır. Sessiz istifa kavramının ortaya çıkmasında çalışmak için yaşamak anlayışının yerini yaşamak için çalışmak anlayışına bırakması etkili olmuştur. Sessiz istifa kavramı çalışandan elinden gelenin her şeyi istenmesi fikriyle taban tabana zıttır (Mahand ve Caldwell, 2023; Szabó, 2023).

Sessiz istifa kavramı çalışanın işinden istifa ettiği anlamına gelmez, bu kavram çalışanın işyerinde acele bir şekilde çalışmayı reddetmesi, verilen görevi minimum düzeyde yapması, bilhassa yükselmek için ücretsiz bir şekilde yoğun mesai harcamayı reddetmesidir (Yıldız, 2023; Scheyett, 2023; Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Çalışanların sessiz istifaya başvurmalarının altında birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenler; ruh sağlığını iyileştirmek veya korumak, tükenmişlik hissiyatını azaltmak, çalışsa da başarının kendisinde etkisi olmayacağı düşüncesi, iyi bir iş-yaşam dengesi sağlanması isteği şeklinde sıralanmaktadır (Güler, 2023).

Sessiz istifanın işveren, çalışan ve toplum açısından sonuçları bulunmaktadır. İşveren açısından incelendiğinde sessiz istifanın tehlikeli bir durum olduğu, rekabette avantajı yitirmelerine sebebiyet verdiği, mücadele edilmesi gereken bir kavram olduğu, çalışanların tembelliklerini gizlemek için kullandıkları bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Szabó, 2023). Çalışan açısından sessiz istifa kavramı, olumlu yönlerin içermesinin yanı sıra olumsuz yönleri de içerisinde barındırmaktadır. İlk başta sessiz istifanın çalışanda mesleki tükenmişliği azalttığı, günlük yaşamına daha çok önem vermeye çalıştığı durumuyla karşılaşılsa da

zamanla bu durum yerini çalışanın ücret/mevki olarak yükselememesine bırakmaktadır. İnsan kaynakları uzmanlarına göre sessiz istifa kavramı üzerine gidilmesi gereken bir kavramdır (Scheyett, 2022).

Sessiz istifa kavramının zamanla üretimin azalması, ekonomik problemlerin ortaya çıkması vb. durumlardan dolayı toplum açısından da endişe verici sonuçları bulunmaktadır. Ekonomik belirsizlik süreçlerinden geçilen bölge/bölgelerde çalışanlarda sessiz istifa davranışının daha yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Wu vd., 2022; Güler, 2023). Sessiz istifa kavramı, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarını yakından ilgilendiren bir konudur (Hamouche vd., 2023). Sessiz istifa ile ilgili sorunlar örgüt ve personel bazlı olmaktadır. Yani, personel aslında hizmet verdiği örgütte herhangi bir sorun hissetmezse bile sessiz istifa davranışında bulunabilmektedir. Bu durum personelin kişilik özelliği ile ilgilidir. Bu kavramın çok yeni bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Arar vd., 2023). Çalışanların beklentilerini ortaya koyup buna ilişkin uygulamalar geliştirmek, çalışma alanını güvenli ve destekleyici bir hale getirmek çalışanın sessiz istifa davranışı sergilemesinin önüne geçeceği söylenebilmektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023).

Sessiz istifa kavramının akademi dünyasında da karşılığı bulunmaktadır. Temel yeteneği dışında başka iş ve işlemleri yapmama isteği akademi dünyasında da kendini bulmuştur. Bu durumun oluşmasında covid-19 pandemisinin etkisi bulunmaktadır (Lawless, 2023). Sessiz istifadan etkilenen sektörlerden birisi turizm sektörüdür (Formica ve Sfodera, 2022). Covid-19 pandemisi sonrasında öncelikle büyük istifa ile ortaya çıkıp, daha sonrasında yerini sessiz istifaya bırakan kavrama yönelik tutumlar sağlık hizmetlerinde aksama olmayacağı düşüncesiyle kendisine sağlık hizmet sunucularında yer bulamamıştır (Boy ve Sürmeli, 2023). Haselden ve Barsotti (2023) tarafından alana kazandırılan çalışmada sessiz istifa davranışının hekimler tarafından uygulanırsa sonuçlarının toplum ve sağlık kurumları için iyi bir netice olmayacağı, bu durumun engellenmesi için önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumları ölçülmektedir. Bu da çalışmanın özgün yanlarından birisini ortaya koymaktadır.

Her ne kadar sessiz istifa kavramı alanyazına yeni kazandırılan bir çalışma olsa da bu kavrama ilişkin çalışmaların da olduğunu söylemek mümkündür. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarına değinilmiştir.

Serenko (2023) tarafından alana kazandırılan çalışmada sessiz istifa kavramının insan kaynakları içerisindeki yeri incelenmiştir. Bu inceleme sessiz istifa ile ilgili çekilen TikTok videolarındaki 672 yorum, ikincil veriler ve literatür taraması yöntemiyle alanyazına kazandırılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda sessiz istifa, çalışanların kendisini örgüte karşı tükenmiş hissettiği dönemde ortaya çıkan bir davranış biçimidir. Sessiz istifanın çalışan, örgüt açısından ayrı ayrı sonuçları bulunmaktadır. Bu durumda da çalışanların örgütteki sadakat düzeyinin artırılması için insan kaynaklarına önemli düzeyde işler düşmektedir. Zhang ve Rodrigue

(2023) tarafından alana kazandırılan çalışmada annelik sebebiyle doğum iznine ayrılan kadın personellerin sessiz istifa konusundaki tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çeşitli sektörlerde hizmet veren 310 çalışan anne araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Doğum izninden sonra işine dönen annelerin sessiz istifa tutumlarının doğum izni için işten belirli süreli ayrılma durumunda kalmayan personele göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumu etkileyen faktörler arasında örgütteki diğer çalışanların anneye karşı tutumu, yönetimin anneye karşı tutumu da yer almaktadır. Bu durumda sessiz istifa davranışında örgütün rolünün önem derecesini ortaya koymaktadır. Çalışkan (2023) tarafından alana kazandırılan çalışmada sessiz istifa kavramının bir yeniden diriliş olabileceği üzerinde durulmuş olup bu çalışma derleme olarak incelenmiştir. Çalışmanın vurgu yaptığı nokta, sessiz istifa durumunun göz önünde tutularak eylemlerin buna göre düzenlenmesi gerekliliğidir. Sessiz istifa ile mücadele edilmesi bilhassa işletmeler için elzem bir durumdur. Bu mücadelenin bir yöntemi de dijital tabanlı uygulamalar ile yapılabilmektedir (Brown vd., 2023).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın amacı belirlendikten sonra etik açıdan uygunluğu için İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kuruluna başvuruda bulunmuştur. Kuruldan 11.10.2022 tarihli 2022/09-6 sayılı toplantıda E-12483425-299-22803 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma sürecinde Helsinki Etik Bildirgesine uygun davranılarak araştırmaya katılım sağlayan bireylerin anketi doldurmadan önce rızasının alınması sağlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ili Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde hem özel sağlık kurumlarında hem de kamuya bağlı sağlık kurumlarında hizmet veren sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem olarak ise 18 yaş ve üzeri 473 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Örneklem olarak araştırma kapsamına alınan katılımcılara Ocak-Nisan 2023 tarihleri aralığında kolayda örneklem yöntemiyle yüz yüze ve online olarak ulaşılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında örneklem sayısının en az 260 olması gerekmektedir (Karagöz, 2021). Ayrıca Bryman ve Cramer (2001)'e göre ölçek geliştirme çalışmalarında ulaşılabilecek katılımcı sayısının ölçekte kullanılan soru sayısının 5 veya 10 katından fazla olmasının yeterli olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada ölçek soru sayısı 34'tür. $34 \times 10 = 340$ olduğundan bu araştırma kapsamında ulaşılabilecek katılımcı sayısının en az 340 olması gerekmektedir. Bu çalışmada ise 473 kişiye ulaşılmıştır. Hem Karagöz (2021) hem de Bryman ve Cramer (2001)'e göre araştırma kapsamında ulaşılabilecek örneklem yeterli olduğu görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Sessiz istifa tutumunun etkili olduğu faktörler (kişisel düşünce faktörü, olumlu tutum faktörü, mobbing algısı faktörü) ile bu faktörler arasındaki yapısal ilişkinin ortaya konması adına araştırmanın kavramsal modeli oluşturulmuştur.

Ölçekte ortaya çıkan boyutların isimlendirilmesinde literatürde yapılmış benzer çalışmaların bulguları dikkate alınarak isimlendirilmiştir (Yıkılmaz, 2022; Aydın ve Azizoğlu, 2022; Scheyett, 2022; Güler, 2023; Hamouche vd., 2023). Sessiz istifa tutumuna yönelik ölçeğin alt boyutları ve açıklamaları aşağıdaki gibidir.

Kişisel Düşünce: Sessiz istifaya yönelik olarak nedenlerin çalışanın kendisinden dolayı olduğunu anımsatan ifadelerin yer aldığı boyuta “kişisel düşünce” adı verilmiştir. Bu boyut 24 ifadeden oluşmaktadır.

Olumlu Tutum: Çalışanın hangi sebepten dolayı sessiz istifa davranışında bulunmayacağını ortaya koyan ifadelerin yer aldığı boyut “olumlu tutum” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutta işletmenin tavırlarından dolayı çalışanın sessiz istifaya yönelik eylemde bulunmadığı ifade edilmektedir. Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır.

Mobbing Algısı: Çalışanın hizmet verdiği kurumdaki uygulanan uygulamalardan dolayı kendisinde mobbinge uğramışlık hissi uyandıran ifadelerin toplandığı bu boyuta “mobbing algısı” adı verilmiştir. Bu boyut 5 ifadedir.

3.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarından elde edilen veriler IBM SPSS ve AMOS paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak açımlayıcı faktör analizi daha sonrasında ise yapısal eşitlik modellemesi altında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeğin Oluşturulması

Araştırma kapsamında uygulanan ölçek hem çevrimiçi hem de yüz yüzedir. Ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında, ölçekte ölçülmesi hedeflenen kavramın kuramsal yapısının ve geliştirilecek ölçeğin hedef kitesinin belirlenmesi gerekmektedir (DeVellis, 2014). Bu bağlamda, araştırmada öncelikle sessiz istifaya yönelik yapılan çalışmalar (Yıkılmaz, 2022; Aydın ve Azizoğlu, 2022; Wu vd. 2022; Szabó, 2023) değerlendirilmiştir.

Geliştirilmek istenen ölçek ile ilgili olarak yapılan literatür taraması sonrası 41 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur. Soru havuzuyla ilgili olarak teorik alt yapıya sahip 10 uzmanın görüşü alınmıştır. Bu 10 uzmanın 6’sı işletme fakültesinde akademisyen, 2’si sağlık bilimleri fakültesinde akademisyen 2’si ise eğitim bilimleri alanında akademisyendir. Uzman görüşü sonrasında ölçek ile ilgili pilot çalışma 25 kişi üzerinden gerçekleştirilmiş, ifade hataları, anlaşılma durumu, imla-

yazım hataları belirlenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Pilot çalışmada yer alan katılımcılar 473 kişilik ulaşılan örneklem grubu içerisinde yer almamaktadır. Bu aşamalardan havuzda yer alan M10, M13 ve M37 nolu ifadeler havuzdan çıkarılarak havuzdaki soru sayısı 38'e düşürülmüştür. Bu aşamaların ardından taslak ölçek 473 kişilik hedef kitleye uygulanmıştır.

Tablo 1'de ölçeğin tamamı ve boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları verilmiştir

Tablo 1. Ölçek Güvenilirlik Katsayıları

Faktör	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayıları
Tüm Ölçek	34	0,938
Kişisel Düşünce Faktörü	24	0,954
Olumlu Tutum Faktörü	5	0,823
Mobbing Algısı Faktörü	5	0,648

İç tutarlılık güvenilirliği için madde analizi yapılmıştır; güvenilirlik analizi için evrenden alınan örneklem verileriyle, "Madde-toplam korelasyonuna dayalı madde analizi" yapılmış ve güvenilirlik katsayısı $\alpha > 0,80$ bulunmuştur. Değerlerden kişisel düşünce faktörü ve olumlu tutum faktörü $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında değer aldığı için boyutlar yüksek derecede güvenilirken, mobbing algısı faktörü ise $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında değer aldığından güvenilir değildir.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarını ölçen bir psikometrik ölçüm aracı geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Diğer sektörde hizmet sunan çalışanların araştırma kapsamı dışında tutulması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırmanın bir başka sınırlılığı ise ölçek geliştirme teknikleri içerisinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin kullanılıp, başka yöntem kullanılmamasıdır.

4. Bulgular

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

IBM SPSS paket programı aracılığıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan soru havuzundaki ifadelere faktör analizi uygulanmış olup ifadelerin faktör yükleri belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda uyum sağlamayan M1, M3, M11 ve M40 numaralı ifadeler kapsam dışında tutulmuştur. Bu ifadelerin kapsam dışında tutulma sebepleri herhangi bir faktör altında toplanmaması veya binişik olarak birden fazla faktör altında toplanmasıdır. M27 kodlu ifade ise ters kodlanmıştır. M27 dışında ters kodlanan ifade bulunmamaktadır. Kalan ifadeler ile ilgili elde edilen bulgular Tablo 2'de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Araştırmanın Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

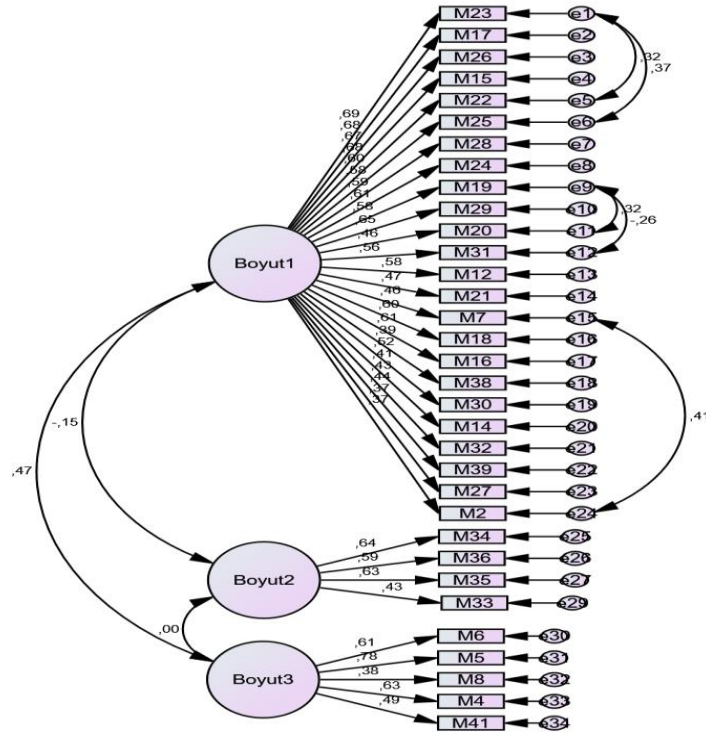
Faktör	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Kişisel Düşünce	M23	0,833	34,097
	M17	0,800	
	M26	0,792	
	M15	0,791	
	M22	0,775	
	M25	0,767	
	M28	0,755	
	M24	0,751	
	M19	0,748	
	M29	0,744	
	M20	0,737	
	M31	0,708	
	M12	0,701	
	M21	0,669	
	M7	0,653	
	M18	0,645	
	M16	0,594	
	M38	0,593	
	M30	0,575	
	M14	0,562	
M32	0,555		
M39	0,536		
M27	0,505		
M2	0,490	11,076	
Olumlu Tutum	M34		0,827
	M36		0,780
	M35		0,778
	M9		0,654
	M33	0,649	
Mobbing Algısı	M6	0,752	8,704
	M5	0,635	
	M8	0,612	
	M4	0,558	
	M41	0,476	
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,818 X ² : 6539,195 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Varimax dik döndürme Açıklanan Varyans Toplamı: %53,877		

Tablo 2 incelendiğinde KMO değerinin 0,818 olduğu görülmektedir. Bu değer $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğu için sonuç mükemmeldir. Bu değer yüksek çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunun göstergesidir. Ayrıca Barlett testinin sonucu $p < 0,05$ olduğu için anlamlıdır. Bu durumda değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcut olduğunu ve verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. Elde edilen her iki bulguya göre veriler faktör

analizi için uygundur ve örneklem yeterlidir. Faktör yük değerinin 0,400'ün üzerinde olması yeterlidir (Karagöz, 2021). Analiz en küçük faktör yük değeri 0,476 olarak bulunmuştur. Özdeğerlerin açıkladıkları birikimli varyans miktarı, toplam varyansın %53,877' dir. Bu oran sosyal bilimler için yeterli sınırdadır olup, alt boyutların ölçeği açıklama oranının yüksek olduğunun işaretidir (Karagöz,2021; Karagöz ve Bardakçı,2020).

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde IBM AMOS paket programı aracılığıyla alana kazandırılmak istenen ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) uygulanarak verilerin varsayılan modele uyum derecesi test edilmiştir. DFA ile yapısal geçerlilik analizi yapılmış ve modelin Amos diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Modelin AMOS Diyagramı

Tablo 3. Araştırmanın Model Uyumu Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri*	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,99
$0.90 \leq GFI < 0.95$	0,76
$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0,72
$0.95 \leq CFI < 0.97$	0,71
$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0,09
$0.05 < RMR \leq 0.08$	0,11

*:Kaynak: (Hooper vd.,2008; Schumacker ve Lomax,2010).

Yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Buna göre hesaplanan χ^2/sd ve RMSEA uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken diğer uyum indekslerinin düşük kaldığı görülmektedir. Faktör yükü düşüklüğü nedeniyle 9.madde analize dahil edilmemiştir. 27.madde ters kodlu olması nedeniyle dönüşüm işlemi uygulanmıştır. χ^2/sd ve RMSEA uyum indekslerinin kabul edilebilir oranda olması ölçek geliştirme çalışması için yeterli görülebilmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Ayrıca diğer uyum indekslerinden istenen değerlerden çok da düşük olmadığını söylemek mümkündür.

5. Tartışma ve Sonuç

Sessiz istifa, özellikle yaşanan covid-19 pandemisi sonrasında iş hayatında popüler hale gelmiş bir kavramdır. Kavramın tarihçesine bakıldığında sessiz istifaya yönelik tutumların çalışanlarda çok eski tarihe dayandığını söylemek mümkündür. Covid-19 pandemisinin yaşandığı sürecin dışında da sağlık çalışanlarının 7/24 esaslı hizmet üretmesi, mesleki doygunluğa erişimde problem yaşanması, maddi olarak tatmin olmada yaşanan eksiklik gibi sebepler sağlık çalışanlarının sessiz istifa tutumu göstermesi için gerekli sebepler arasındadır. Bu çalışma bu durumdan hareketle tasarlanmıştır. Çalışmada sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarını ölçmek için bir psikometrik ölçüm aracının geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda (açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi) 34 ifadeden oluşan 3 faktörlük bir ölçeğin sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde son dönemde popüler hale gelen sessiz istifa kavramına yönelik çeşitli örneklem grubunu içeren ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir. Bu geliştirilen ölçekler ve bu ölçekler kullanılarak alana kazandırılan çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Avcı (2023) tarafından sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçek iş (3 ifade) ve yaşam (5 ifade) olarak adlandırılan 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek geliştirme sürecinde 153 kişiye ulaşılmış olup, sektör olarak belediye çalışanlarına ulaşılmıştır. Avcı (2023)'nın çalışmasında ayrıca geçerlilik- güvenilirliği yapılan ölçekler de ölçek geliştirme çalışmasıyla beraber kullanılmıştır. Bu durum Avcı (2023) tarafından alana kazandırılan çalışma ile bu çalışma arasındaki farklılığı ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ise sektör olarak sağlık çalışanlarına ulaşılmış olup, 3 boyut 34 ifadeden oluşan bir ölçek alana kazandırılmıştır. Avcı (2023) tarafından alana kazandırılan sessiz istifa ölçeği çalışması kullanılarak alana kazandırılan bir çalışma ise Saygılı ve Avcı (2023) tarafından yapılmıştır. Saygılı ve Avcı (2023) 'nın çalışmasında sessiz istifa durumu toplam çalışan sayısı 320 olan, örneklem kapsamına ise 175 kişinin alındığı yerel bir kamu kuruluşunda hizmet sunan çalışanların görev ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya doğru bir yöneliş olması açısından incelenmiştir. Yapılan incelemede liderlik tarzları ve proaktif kariyer adanmışlığı ile sessiz istifa tutumu arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu aslında beklenen bir durumdur. Zira çalışan kariyer adanmışlık seviyesinde düşüş hissediyorsa sessiz istifa davranışı sergileme ihtimali çok daha yüksektir. Bu durumun tam tersi de doğrudur.

Üniversite öğrencilerinin sessiz istifaya yönelik tutumları ölçek olarak Savaş ve Turan (2023) tarafından alana kazandırılmıştır. Alana kazandırılan sessiz istifa ölçeği bağlılıkta azalma (4 ifade), motivasyonsuzluk (4 ifade), sosyalleşme (4 ifade) ve kendini koruma (4 ifade) boyutlarından oluşmakta olup toplamda 16 ifadedir. Bu 16 ifadenin açıkladığı varyans oranı ise %76,66'dır. Bu çalışmada ise açıklanan varyans miktarı sosyal bilimler için yeterli olan %53,877 olsa da Savaş ve Turan (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeğinde bu durum daha anlamlıdır. Bu çalışmada ise Savaş ve Turan (2023)'nin çalışmasının aksine öğrencilere değil sağlık çalışanlarına ulaşılmıştır. Görece ulaşılması daha zor bir örneklem grubu olması bu çalışmanın Savaş ve Turan (2023) tarafından alana kazandırılan çalışmadan farklı yönünü ortaya koymaktadır.

Boz vd. (2023) tarafından alana kazandırılan sessiz istifa ölçeğinde toplamda 1071 kişiye ulaşılmıştır. Sonuç olarak 5 boyut ve 25 ifadeden oluşan bir sessiz istifa ölçeği alana kazandırılmıştır. Çalışmada açıklanan varyans değeri ise %85,67 'dir. Bu da mükemmel bir değer olarak yorumlanabilmektedir. Ölçek boyutlarına "güvensizlik (7 ifade)", "aidiyet (5 ifade)", "değersizlik (4 ifade)", "iletişimsizlik (5 ifade)" ve "tutarsızlık (4 ifade)" adı verilmiştir. Boz vd. (2023) tarafından alana kazandırılan sessiz istifa ölçeği Deniz (2023) tarafından alana kazandırılan "sessiz istifanın demografik değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmada kullanılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların sessiz istifa algılamaları ile cinsiyet, medeni durum, statü, tecrübe ve eğitim durumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boz vd. (2023) tarafından alana kazandırılan sessiz istifa ölçeği Karayaman (2023) tarafından kuşaklar teorisi bağlamında incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda kuşak teorisi açısından çalışanların

sessiz istifa algısı arasında anlamlı bir ilişki istatistiki olarak tespit edilmiştir. Alanda henüz yeni bir kavram olan sessiz istifaya yönelik geliştirilen ölçeklerin başka çalışmalar tarafından da kullanılabilir olduğunun en büyük göstergesi Boz vd. (2023) tarafından alana kazandırılan sessiz istifa ölçeğidir.

Bu çalışmada ise sağlık sektöründe hizmet veren çalışanlar baz alınarak sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir. Alanyazında bu konuda yer alacak diğer çalışmalarda kullanılması önerilmekte ve beklenmektedir. Sağlık çalışanları için geliştirilen bu ölçekte sağlık çalışanı ayırımına gidilmemiştir, yapılacak başka çalışmalarda her sağlık çalışanı grubunun ayrı olarak değerlendirilmesinin yapılacağı çalışmaların daha anlamlı sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu konuda çeşitli çalışmaların alanyazına kazandırılması önerilmektedir.

Ek 1- Sağlık Çalışanları İçin Sessiz İstifa Ölçeği

Faktör	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kişisel Düşünce	Çalıştığım kurumda yeni bir fikrim olsa dahi önemsenmeyeceğini düşündüğümden dile getirmiyorum					
	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım ve yöneticilerim benimle sağlıklı ilişkiler kurmamaktadır					
	Çalıştığım kurumda yöneticilerim fikirlerimi önemsemezler					
	Çalıştığım kurumda tanıdığım olmadığı için ne kadar fazla çalışsam da performansım takdir edilmeyecektir					
	Çalıştığım kurumda istek, düşünce ve görüşlerime önem verildiğini düşünmüyorum					
	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım fikirlerimi önemsemezler					
	Maddi bir kaygım olmasa bu kurumda çalışmazdım					
	Çalıştığım kurumda yeni fikirlerimi dile getirirken çekiniyorum					
	Çalıştığım kurumda bilgi ve tecrübelerim doğrultusunda hak ettiğim terfi pozisyonuna başkasının atanabileceğini düşünüyorum					
	İmkân olsa kendimi daha değerli hissedeceğim başka bir kuruma aynı ücreti almak koşuluyla dahi olsa geçmeyi düşünürüm					
	Çalıştığım kurumda hak ettiğim pozisyonda olmadığımı düşünüyorum					

	Temel motivasyonum sadece bana verilen işleri yapmaktır					
	Çalıştığım kuruma gönüllü bir şekilde gelmemekteyim					
	Çalıştığım kurumda eşit ödüllendirme sistemi olduğunu düşünmüyorum					
	Sessiz istifa davranışını isteyerek sergilerim					
	Çalıştığım kurumda hak ettiğim maaşı aldığım düşüncesinden dolayı yapmam gereken işleri minimum düzeyde gerçekleştiriyorum					
	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarımdan daha fazla çalıştığım halde performansım takdir edilmemektedir					
	Tek isteğim bana verilen işi yapmaktır					
	Çalıştığım kurumdan daha yüksek maaş veren bir kurum bulamadığımdan burada çalışmaya devam etmekteyim					
	Çalıştığım kurumda insanlara eşit davranıldığını düşünmüyorum					
	Üzerime düşen işleri erken bitirirsem tarafıma yeni bir iş verileceğini düşünürüm					
	Ekstra bir iş verildiğinde maaşım değişmeyeceği için yapmak istemem					
	Çalıştığım kurumda yöneticilerim benim fikirlerimi değerli bulurlar					
	İstmeden de olsa sessiz istifaya yönelik davranış sergilemekteyim					
Olumlu Tutum	Yöneticilerim kuruma bağlılığı sağlamak için çalışanlarla iletişim halindedir					
	Çalıştığım kurumda performansım iyi olduğu takdirde yöneticilerim tarafından takdir edileceğimi düşünürüm					
	Çalıştığım kurumda yükselmeler adaletli bir şekilde gerçekleşmektedir					
	Sessiz istifa kavramının ne anlama geldiğini bilmiyorum					
	Üzerime düşen işleri erken bitirdiğimde yeni iş verilirse kendimi mutsuz hissetmem					
Mobbing Algısı	Görev tanımımın dışında işler yaptığımı düşünüyorum					
	Çalıştığım kurumda aldığım ücretin yaptığım iş karşılığında düşük olduğunu düşünüyorum					
	Çalışan performansında sessiz istifa faktörünün önemli olduğunu düşünüyorum					
	Çalıştığım kurumda kurum içi dedikodunun fazla olduğunu düşünüyorum					
	Kurum içi ödüllendirmelerin (maddi olarak cüzi olsa bile) personelin kuruma karşı aidiyet hissetmesinde önemli olduğunu düşünüyorum					

Ek2- Soru Havuzu

No	İfade
1	Sessiz istifa kavramının ne ifade ettiğini biliyorum
2	İstmeden de olsa sessiz istifaya yönelik davranış sergilemekteyim
3	Çalıştığım kurumda mobbinge(psikolojik taciz) uğradığımı düşünüyorum
4	Çalıştığım kurumda kurum içi dedikodunun fazla olduğunu düşünüyorum
5	Çalıştığım kurumda aldığım ücretin yaptığım iş karşılığında düşük olduğunu düşünüyorum
6	Görev tanımımın dışında işler yaptığımı düşünüyorum
7	Sessiz istifa davranışını isteyerek sergilerim
8	Çalışan performansında sessiz istifa faktörünün önemli olduğunu düşünüyorum
9	Sessiz istifa kavramının ne anlama geldiğini bilmiyorum
10	Kurum içi yükselmelerin liyakatsiz olduğunu düşünüyorum
11	Kurumumda eşit işe eşit ücret politikasının uygulanmadığını düşünmüyorum
12	Çalıştığım kuruma gönüllü bir şekilde gelmemekteyim
13	Düşük maaş aldığımı düşündüğüm için işten çıkarılmak gibi bir korkum yoktur
14	Çalıştığım kurumda insanlara eşit davranıldığını düşünmüyorum
15	Çalıştığım kurumda tanıdığım olmadığı için ne kadar fazla çalışsam da performansım takdir edilmeyecektir
16	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarımdan daha fazla çalıştığım halde performansım takdir edilmemektedir
17	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım ve yöneticilerim benimle sağlıklı ilişkiler kurmamaktadır
18	Çalıştığım kurumda hak ettiğim maaşı aldığımı düşünmüyorum. Bu yüzden yapmam gereken işleri minimum düzeyde gerçekleştiriyorum
19	Çalıştığım kurumda bilgi ve tecrübelerim doğrultusunda hak ettiğim terfi pozisyonuna başkasının atanabileceğini düşünüyorum
20	Çalıştığım kurumda hak ettiğim pozisyonda olduğumu düşünmüyorum
21	Çalıştığım kurumda eşit ödüllendirme sistemi olduğunu düşünmüyorum
22	Çalıştığım kurumda istek, düşünce ve görüşlerime önem verildiğini düşünmüyorum
23	Çalıştığım kurumda yeni bir fikrim olsa dahi önemsenmeyeceğini düşündüğümden dile getirmiyorum
24	Çalıştığım kurumda yeni fikirlerimi dile getirirken çekiniyorum
25	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım fikirlerimi önemsemezler
26	Çalıştığım kurumda yöneticilerim fikirlerimi önemsemezler
27	Çalıştığım kurumda yöneticilerim benim fikirlerimi değerli bulurlar
28	Maddi bir kaygım olmasa bu kurumda çalışmazdım
29	İmkân olsa kendimi daha değerli hissedeceğim başka bir kuruma aynı ücreti almak koşuluyla dahi olsa geçmeyi düşünürüm
30	Çalıştığım kurumdan daha yüksek maaş veren bir kurum bulamadığımdan burada çalışmaya devam etmekteyim
31	Temel motivasyonum sadece bana verilen işleri yapmaktır
32	Üzerime düşen işleri erken bitirirsem tarafıma yeni bir iş verileceğini düşünürüm
33	Üzerime düşen işleri erken bitirdiğimde yeni iş verilirse kendimi mutsuz hissetmem
34	Yöneticilerim kuruma bağlılığı sağlamak için çalışanlarla iletişim halindedir
35	Çalıştığım kurumda yükselmeler adaletli bir şekilde gerçekleşmektedir
36	Çalıştığım kurumda performansım iyi olduğu takdirde yöneticilerim tarafından takdir edileceğimi düşünürüm
37	Çalıştığım kurumun toplum tarafından bir saygınlığı olmasa bu kurumda çalışmayı düşünmezdim
38	Tek isteğim bana verilen işi yapmaktır

39	Ekstra bir iş verildiğinde maaşım değişmeyeceği için yapmak istemem
40	Görev tanımımın üzerinde ekstra iş yapsam bile kurumun tarafından herhangi bir ödüllendirme yapılmayacağını düşünürüm
41	Kurum içi ödüllendirmelerin (maddi olarak cüzi olsa bile) personelin kuruma karşı aidiyet hissetmesinde önemli olduğunu düşünüyorum

Kaynakça

- Arar, T., Çetiner, N. & Yurdakul, G. (2023). Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 122-138.
- Avcı, N. (2023). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik, İşte Sözde Var Olma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Aydın, E. & Azizoğlu, Ö. (2020). A New Term For an Existing Concept: Quiet Quitting- A Self-Determination Perspective. *V.Uluslararası Sosyal Bilimlerde Kritik Tartışmalar Kongresi*, 285-295
- Boy, Y. & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of global health*, 13,1-4.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. & Deniz, A. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği. *Sessiz İstifa Kitabı* içinde (9-41), Eğitim Yayınevi, İstanbul
- Brown, L. R., McCray, P., Neal, J. L. & Caldwell-Serges, L. (2023). Corporate Digital Literacy Mandates: Using SDT-Based Strategies to Circumvent" Quiet Quitting" Syndrome. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 16(2).
- Bryman, A. & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows*. Routledge.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çimen, A. İ. & Yılmaz, T. (2023). Sessiz İstifa Ne Kadar Sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- De Vellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme: kuram ve uygulamalar* (Çev. Ed.Tarik Totan), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Deniz, A. (2023). Sessiz İstifanın Demografik Değişkenler ile İlişkisi. *Sessiz İstifa Kitabı* içinde (42-61), Eğitim Yayınevi, İstanbul.

- Formica, S. & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Güler, M. (2023). Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.
- Hamouche, S., Koritos, C. & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*
- Haselden, L. & Barsotti, C. (2023). Practice Management: EPs and Quiet Quitting: Hospitals Must Value Workers More Than Money. *Emergency Medicine News*, 45(2B), 10-1097.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), pp53-60
- Karagöz, Y. (2021). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği* (Güncellenmiş 3.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karagöz, Y. & Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçları ve ölçek geliştirme*. Ankara: Nobel akademik yayıncılık.
- Karayaman, S. (2023). Kuşak Teorisi Bağlamında Sessiz İstifa. *Sessiz İstifa* içinde (62-86), Eğitim Yayınevi, İstanbul.
- Lawless, B. (2023). Performative enactments of resistance to academic neoliberalization: quiet quitting as educational transgression and sustainability. *Communication Education*, 72(3), 316-319.
- Mahand, T. & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting–Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19
- Savaş, B. Ç. & Turan, M. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Saygılı, Z. & Avcı, N. (2023). Çalışanların Görev Odaklı ve İnsan Odaklı Liderlik Tarzı Algılarının Adanmışlıktan Sessiz İstifaya Değın Farklılaşması Üzerine Bir İnceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 212-227.

- Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7.
- Schumacher, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling: SEM*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*.
- Szabó, D. (2023). Quiet quitting. *Világpolitika és a Közgazdaságtan*, 2(1), 115-118.
- Wu, S., Liu, J. & Wu, Y.(2022). *Quiet Quitting or Working Hard: Economic Policy Uncertainty and Analysts' Earnings Forecasts*. Available at SSRN 4299806.
- Yıkılmaz, I. (2022). Quiet quitting: a conceptual investigation. *Anadolu 10th International Conference on Social Science*, No. October, pp. 581-585
- Yıldız, D. (2023). Örgütlerde İşgören ve İşverenlerin Güncel Sorunu Sessiz İstifa. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 12(6), 795-802.
- Yıldız, S. & Özmenekşe, Y. O. Kaçınılmaz Son: Sessiz İstifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.
- Zhang, T. & Rodrigue, C. (2023). What If Moms Quiet Quit? The Role of Maternity Leave Policy in Working Mothers' Quiet Quitting Behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 11.10.2022 tarih ve 2022/09-6 no'lu toplantısında onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Development of Quiet Quitting Attitude Scale

Extended Abstract

1. Introduction

There is almost no area that is not affected by the COVID-19 pandemic, the effect of which has been seen all over the world for about 2 years. Employees were also affected by this situation. The stress caused by the pandemic and the feeling of burnout pushed the employees to not be happy in their jobs and to quit their jobs. In many countries, especially in the United States, this situation manifested itself as a job stoppage in the first place. This is called the great resignation. The employee who engages in major resignation has a job to pass. Those who were not satisfied with their job and did not want to work could not change their jobs, especially for financial reasons. Instead, behaviors such as only doing the task assigned to them and not taking initiative started to be exhibited by the employees in this situation. This attitude has been called quiet quitting over time. There is no layoff in quiet quitting behavior. In fact, it can be said that the history of the behavior of employees only wanting to do the task assigned to them is not a very new idea. However, this attitude was named after a viral video on TikTok, one of the social media platforms. In this case, it reveals another important role of social media today. 24/7 service-based work, the fact that the industry should not stop, the burnout felt due to serious work intensity in the period before and after the COVID-19 pandemic, etc. These factors can cause employees working in the health sector to exhibit attitudes towards silent resignation. Based on this situation, this study was designed. The aim of this study is to develop a measurement tool that measures the silent resignation attitudes of healthcare professionals.

2. Method

This study is a scale development study. Therefore, in this study, the stage in the scale development studies was applied. First of all, a literature review on the subject was made and a conceptual structure was created. Then, based on this conceptual structure, a draft scale containing the question items was created. The statements in the draft scale were asked to experts in the field. After the expert opinion, the expressions to be removed from the scale were determined. Afterwards, the remaining statements were piloted, and test-retest reliability was applied. After these stages, the final scale was applied. The number of health workers reached within the scope of the research is 473. IBM SPSS and AMOS package programs were used in the analysis of the collected data. Explanatory and confirmatory factor analysis was applied to the collected data.

3. Results

As a result of the analysis, a scale consisting of 34 statements and 3 factors was developed. It has been concluded that the developed scale is valid and reliable in measuring the attitudes of health workers towards silent resignation. The factors were named as "personal thinking, positive attitude, and mobbing perception". The conceptual structure was used in the scale names.

4. Conclusion

Quiet quitting is a concept that is examined from different perspectives in terms of businesses and employees today. The development of this scale to measure attitudes towards silent resignation reveals the original side of the study. This developed scale can be applied not only to healthcare professionals but also to all sector employees. It is thought that this study will lead to possible studies.